

вуючим та стимулюючим засобом для більшості працівників. Для отримання більш комплексної оцінки розроблену методику буде оптимально поєднати з психодіагностичною методикою оцінки, що дозволить визначити особисті якості управління.

- 1.Вершигора Е.Е. Менеджмент. – М.: ИНФРА - М, 2001. – 283 с.
- 2.Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации. – К.: МАУП, 2002. – 246 с
- 3.Крамаренко В.І., Холод Б.І., Нагорська М.М. Управління персоналом фірми. – К.: ЦУЛ, 2003. – 271 с.
- 4.Кузьменко Л.В., Кузьмін В.В., Шаповалова В.М. Фінансовий менеджмент. – Херсон: Олді-плюс, 2003. – 256 с.
- 5.Поддєрьогін А.М. Фінанси підприємств. – К.: КНЕУ, 2000. – 460 с.
- 6.Тупицын А.Л. Тестирование персонала финансово-экономического отдела на соответствие занимаемой должности // Бизнес-Аптека. – 2005. – С.28.
- 7.Кибанов А.Я., Мамед-Заде Г.А., Родкина Т.А. Управление персоналом. Регламентация труда. – М.: Экзамен, 2003. – 478 с.

*Отримано 22.10.2008*

УДК 005.952.2

**А.І.НЕЧЕПУРЕНКО**

*Харківський національний економічний університет*

## **ПРИНЦИПИ ОЦІНКИ ТА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Соціальний капітал є новою економічною категорією. Для його дослідження та розвитку пропонується методологічний апарат, який передбачає комплекс принципів у складі принципів формування, оцінки та розвитку соціального капіталу з урахуванням його сутності та особливостей.

Головним ресурсом сучасної виробничої організації стає колективна сила персоналу. Від того, наскільки плідно будуть взаємодіяти працівники з метою досягнення цілей виробничої організації, залежить її ефективність. Як наслідок такої взаємодії формуються усталені відносини, які згодом стали називати соціальним капіталом. Соціальний капітал сучасних організацій та підприємств комунальної сфери поступово перетворюється на стратегічний ресурс успішності їхньої економічної діяльності.

Соціальний капітал як предмет менеджменту визначений на рівні виробничої організації як мережа внутрішньої взаємодії співробітників організації на основі взаємної довіри та відкритості і її зовнішньої взаємодії з партнерами та іншими суб'єктами зовнішнього середовища на цій же основі для формування і розвитку інформаційного забезпечення прийняття рішень в умовах суттєвих змін ситуацій господарювання.

Для повноцінного розвитку соціального капіталу необхідно визначитися з основними принципами його формування, оцінки та розвитку. Соціальний капітал є новою економічною категорією, яка ще не має достатнього методологічного апарату дослідження та розвитку, тому на основі проаналізованої літератури з суміжних наук [1-6] розроблено комплекс принципів формування, оцінки та управління розвитком соціального капіталу виробничої організації на базі основних принципів його дослідження. Принципи наведено в таблиці.

Принципи формування, оцінки та розвитку соціального капіталу виробничої організації

<p><b>Принципи формування соціального капіталу:</b>  системності;  цілеспрямованості;  динамічності;  врахування особистісних характеристик співробітників, врахування суперечностей між індивідуальним розвитком соціального капіталу кожного співробітника і організації в цілому</p>	<p><b>Принципи оцінки соціального капіталу:</b>  оцінювання соціального капіталу як нематеріальної категорії;  суб'єктивність сприйняття соціального капіталу кожним працівником;  необхідність еталонів для оцінки розвитку соціального капіталу;  оцінювання соціального капіталу кожної організації за своїми, значимими для неї критеріями</p>	<p><b>Принципи управління розвитком соціального капіталу:</b>  плановості;  реалізуємості;  ефективності;  поступовості;  безперервності розвитку;  визначення і зняття протиріч між потребами працівників та організації</p>
<p><b>Основні принципи дослідження соціального капіталу:</b>  наукової обгрунтованості; динамічності; практичності; системного підходу; міждисциплінарності; поєднання логіки та інтуїції; принцип обов'язкового формулювання мети; принцип етапності</p>		

Розкриємо значення основних принципів дослідження соціального капіталу:

1. Принцип наукової обгрунтованості полягає в необхідності наукового обгрунтування всіх елементів соціального капіталу, починаючи з визначення доцільності проведення дослідження і закінчуючи обгрунтованістю висновків про його стан.

2. Принцип динамічності полягає в тому, що оцінка соціального капіталу розглядається як процес, який періодично повторюється, що передбачає раціональну послідовність заходів, спадкоємність і накопичення інформації, яка одержується на різних стадіях оцінки соціального капіталу. Динамічність розвитку соціального капіталу полягає

також у тому, що в міру опанування одних складових соціального капіталу розробляється програма подальшого їх розвитку на підприємстві.

3. Принцип практичності полягає в розробці таких методів оцінки соціального капіталу, які дозволяють одержати найбільш точну його оцінку та розробити і впровадити комплекс заходів щодо його розвитку з найменшими витратами за мінімальний час і з максимальною ефективністю.

4. Принцип системного підходу вимагає дослідження всієї сукупності елементів соціального капіталу, їхніх зв'язків і відносин у нерозривній єдності.

5. Принцип міждисциплінарності має на увазі застосування методичних підходів до оцінки та управління розвитком соціального капіталу інших наукових дисциплін, зокрема соціології.

6. Принцип поєднання логіки та інтуїції передбачає застосування раціональних методів у вирішенні питань щодо оцінки та управління розвитком соціального капіталу.

7. Принцип обов'язкового формулювання цілі має на увазі точне формулювання цілей оцінки та розвитку соціального капіталу в цілому, визначення послідовності їхнього досягнення та порядок зміни. Локальні цілі повинні бути погоджені між собою та з глобальною метою.

8. Принцип етапності передбачає синтез функціонуючого оптимальним чином соціального капіталу з попередньо оптимізованих його складових. Цей принцип виражається також в послідовному розвитку складових соціального капіталу, які визначаються як першочергові, з переходом до інших, проблемних для даної виробничої організації.

На основі загальних принципів дослідження соціального капіталу виробничої організації нами сформульовані принципи формування, оцінки та його розвитку.

До основних принципів формування соціального капіталу відносяться:

1. *Принцип системності.* Соціальний капітал як складова процесу життєдіяльності виробничої організації, тобто розгорнута у просторі, у часі і у всьому різноманітті зв'язків система.

2. *Принцип цілеспрямованості.* Соціальний капітал як процес, що містить у собі ціль, предмет, засоби, організаційні умови, результат і сам процес діяльності, і, отже, невід'ємною характеристикою цього процесу є його розумність і усвідомленість.

3. *Принцип динамічності.* Формування і розвиток соціального капіталу організації в силу об'єктивної зміни соціуму і кожної окремої

людини, включеної в організаційну діяльність, є динамічною системою. Виходячи з цього, при формуванні та розвитку соціального капіталу необхідно враховувати те, що зміна людської (соціальної) складової організації відбувається деякою мірою «природним» чином, тобто в значній мірі незалежно від організації (психосоматичні, психофізіологічні зміни, особистісний, соціальний розвиток людини та ін.).

4. *Принцип урахування особистісних характеристик співробітників.* Індивідуальність, унікальність кожної окремої людини, що включається в спільну діяльність у рамках організації, приводить щораз до унікального (єдиного у своєму роді) колективу, і ефективність соціального капіталу залежить від уміння враховувати індивідуальні особливості наявного кадрового ресурсу та побудувати мережу довіри та взаємодії, обміну інформацією, яка буде у максимальному ступені сприяти досягненню цілей організації.

5. *Принцип врахування суперечностей між індивідуальним розвитком соціального капіталу кожного співробітника і організації в цілому.* Кожен співробітник організації має власний соціальний капітал.

Нами сформульовано такі принципи оцінки соціального капіталу підприємства:

1. *Принцип оцінювання соціального капіталу як нематеріальної категорії.* Соціальний капітал не піддається оцінці прямо, але це можна зробити непрямыми шляхами. Соціальний капітал – це нематеріальна категорія, яку не можна визначити кількісно безпосередньо, але можливо за допомогою методів соціології, таких як інтерпретація та операціоналізація, довести складові соціального капіталу до конкретних параметрів і за допомогою такого методу збору інформації, як анкетування, одержати оцінки цих складових та провести їх якісно-кількісний аналіз.
2. *Принцип суб'єктивності сприйняття соціального капіталу кожним працівником.* Оцінка соціального капіталу кожним працівником залежить від його особистісних, індивідуальних якостей і є суб'єктивною. Основними параметрами працівників, які впливають на оцінку соціального капіталу, є стать, освіта, вік, статус працівників.
3. *Принцип необхідності еталонів для оцінки стану розвитку соціального капіталу і його складових.* Визначити ступінь розвитку досліджуваного явища можливо тільки за умови порівняння його фактичної оцінки з будь-яким значенням, що є найкращім для організації. Тому необхідно визначити еталон для порівняння будь-якого явища, в тому числі і при дослідженні стану розвитку соціального капіталу.

4. *Принцип оцінювання соціального капіталу кожною організацією за своїми, значимими для неї критеріями.* Кожне підприємство індивідуально у своєму функціонуванні, отже підприємство повинне оцінювати свій соціальний капітал за своїми, значимими для цього підприємства критеріями.

Принципи управління розвитком соціального капіталу визначені таким чином:

1. *Принцип плановості.* Розвиток соціального капіталу повинен здійснюватися на плановій основі, що дозволяє досягти максимального ефекту з мінімальними витратами фінансових ресурсів у визначений планом час.

2. *Принцип реалізуємості.* Заходи з розвитку соціального капіталу, що застосовуються, повинні бути реалізовані на практиці відповідно до існуючих правових, соціальних і етичних норм. Поставлені задачі щодо розвитку соціального капіталу повинні мати відповідні можливості й інструменти для їх реалізації.

3. *Принцип ефективності.* Застосування вибраних методів розвитку соціального капіталу виробничої організації повинне забезпечувати максимальний економічний і соціальний ефект при мінімальних витратах на розробку і реалізацію заходів.

4. *Принцип поступовості розвитку соціального капіталу.* Враховуючи обмежені фінансові, часові, трудові ресурси, необхідно здійснювати в першу чергу розвиток більш проблемних складових соціального капіталу, поступово переходячи до інших.

5. *Принцип безперервності розвитку соціального капіталу виробничої організації.* Розвиток соціального капіталу повинен здійснюватися безперервно на основі систематичного спостереження за його станом. Принцип безперервності розвитку соціального капіталу взаємопов'язаний з принципом поступовості. Цей принцип обумовлений також тим, що склад персоналу виробничої організації постійно змінюється в результаті поточності кадрів, що потребує враховування індивідуальних характеристик і потреб нових працівників.

6. *Принцип визначення і зняття протиріч у розвитку соціального капіталу.* На рівні виробничої організації існують потреби працівників та потреби організації, які не завжди співпадають, тому між ними виникають протиріччя. Зняття цих протиріч дає змогу розвивати соціальний капітал.

Дотримання цих принципів дає змогу менеджеру оволодіти реальним методичним інструментом щодо оцінки та управління розвитком соціального капіталу.

1. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала. –

М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2006. – 303 с.

2.Доронина М.С., Наумик Е.Г., Соловьев О.В. Управление мотивацией. – Харьков: ХНЭУ, 2006. – 240 с.

3.Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. – М. : ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2001. – 376 с.

4.Мескон Майкл. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 701 с.

5.Скаленко О. Глобальні резерви поступу (Інформація + інтелект + інновації). – К.: Основи, 2000. – 394 с.

6.Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування. – Харків: ХНЕУ, 2007. – 400 с.

*Отримано 31.10.2008*

УДК 65.01

Ю.С.ТИСЯЧНА

*Харківський національний економічний університет*

## **ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ВІДТВОРЮВАЛЬНИМИ ПРОЦЕСАМИ ПІДПРИЄМСТВА**

Пропонується методика оцінки ефективності управління відтворювальними процесами підприємства, що дозволяє визначати рівень ефективності управління відтворювальними процесами підприємства в цілому та в розрізі складових системи управління і на цій основі виробляти відповідні управлінські рішення.

Економічний розвиток країни передбачає необхідність постійного вдосконалення й розширення виробничого потенціалу, що головним чином забезпечується відтворювальними процесами підприємств. Відтворювальні процеси підприємства (ВПП) сприяють відновленню його економічної життєздатності та подальшому розвитку. Ефективність відтворювальних процесів підприємства залежить від ефективності управління поєднанням та використанням факторів виробництва, що зумовлює необхідність оцінювання ефективності не тільки управління відтворювальними процесами підприємства в цілому, але й ефективності використання їх складових з метою виявлення їх впливу на загальний результат і розробки відповідних управлінських рішень.

Дослідженню відтворювальних процесів присвячені роботи А.М.Золотарьова, А.Г.Вагонової, Н.А.Єфіменко, С.М.Козьменка, Т.А.Васильєвої, І.Д.Скляра, Л.М.Ільча, О.В.Кленіна, П.А.Лайко, Л.О.Березовської [1-7] та ін., проте недостатньо розроблений комплексний підхід до оцінки ефективності відтворювальних процесів підприємств.

Метою даної роботи є розробка методики інтегральної оцінки ефективності управління ВПП.

ВПП є категорією динамічною та комплексною, тому оцінка ефективності управління ВПП вимагає оцінки усіх підсистем підприєм-